Directrices para el monitoreo y evaluación de la implementación de las capacitaciones en **Ley Micaela**

2023

primero la gente

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Argentina

Índice

1- INTRODUCCIÓN

La Ley N° 27.499 “Ley Micaela”[1], a la que adhirieron la totalidad de las provincias y la Ciudad Autónoma de Buenos Aires (CABA), establece la capacitación obligatoria en temáticas de género y violencias por motivos de género para todas las personas que se desempeñan en la función pública en todos los niveles y jerarquías de los tres poderes del Estado nacional: Ejecutivo, Legislativo y Judicial.

Esta norma lleva el nombre de Micaela García, una joven de 21 años, víctima de femicidio en 2017 en Gualeguay, provincia de Entre Ríos, quien fue violada y asesinada por Sebastián Wagner, condenado por dos violaciones. Beneficiado por la justicia, Wagner se encontraba en libertad condicional cuando asesinó a Micaela.

Los movimientos organizados de mujeres han desempeñado un papel fundamental en la incorporación de la problemática de las violencias por motivos de género en la agenda pública y desde ésta a la agenda institucional, a fin de que el Estado desarrolle políticas públicas para combatirla (Guzmán, 2001). En este marco, la Ley Micaela se inscribe como conquista de los movimientos de mujeres y, lesbianas, gays, bisexuales, travestis, trans, intersex, no binaries y otras identidades de género y orientaciones sexuales (LGBTI+) y de lxs familiares y allegadxs de las víctimas de femicidio, travesticidio y transfemicidio, que busca capacitar a lxs agentes estatales para la prevención y adecuada atención de la violencia por motivos de género. Esto, con el objetivo de incorporar la perspectiva de género y diversidad en todas las fases de la política pública: diseño, planificación, implementación, monitoreo y evaluación.

Para garantizar la continuidad y calidad de la implementación de esta política es importante realizar su seguimiento. El objetivo de estas directrices es proveer a los organismos estatales de instrumentos para llevar adelante su monitoreo y evaluación, como lo establece el artículo 7 de la ley. Esto permitirá contar con información de calidad y comparable.

Toda la información solicitada a los organismos para este seguimiento será sistematizada por el Ministerio de las Mujeres, Género y Diversidad de la Nación (en adelante MMGyD) como parte del proceso de monitoreo y evaluación en tanto órgano de aplicación de la Ley Micaela.

[1] Fue sancionada en el año 2018 y promulgada el 10 de enero de 2019. Disponible en: http://servicios.infoleg.gob.ar/infolegInternet/anexos/315000-319999/318666/norma.htm

2- ¿CUÁL ES EL OBJETIVO DE LA LEY MICAELA?

La Ley Micaela pone en primer plano la decisión política e institucional de garantizar la incorporación de una mirada de género y diversidad en el Estado, de manera transversal. En sus artículos 2 y 4, señala:

- Lxs agentes de todos los poderes del Estado nacional deben realizar las capacitaciones en el modo y forma que establezcan los respectivos organismos en los que desempeñan sus funciones (artículo 2).
- Las máximas autoridades de los organismos son responsables de garantizar la implementación de las capacitaciones en colaboración con otrxs actorxs (artículo 4).

"Para quienes desempeñamos roles como agentes del Estado, la aplicación de esta ley nos compromete a prevenir las violencias por motivos de género y a promover la adecuada intervención, asistencia y protección en el sector público desde nuestros lugares y funciones, porque nuestra principal obligación es garantizar los derechos humanos de todas, todes y todos" (MMGyD, 2021).

Para más información podés consultar Ley Micaela: formarnos para transformar(nos) acá:

Las principales obligaciones del MMGyD según la ley son:

- Garantizar la calidad de las capacitaciones que elabore e implemente cada organismo (artículo 5).
- Capacitar a las máximas autoridades de los poderes Ejecutivo, Legislativo y Judicial de la Nación (artículo 6).
- Brindar acceso público e informar el grado de cumplimiento en cada organismo, y generar indicadores cuantitativos y de evaluación de impacto (artículo 7).

Para garantizar la calidad de los programas de formación, el MMGyD estableció un procedimiento administrativo para la certificación de las capacitaciones en Ley Micaela, a través de la Resolución 64/2021[2], que contiene:

- Anexo I: especifica los contenidos del informe anual que los organismos deben presentar al MMGyD, para realizar el monitoreo de las formaciones con el fin de dar cumplimiento al artículo 7.
- Anexo II: ofrece los lineamientos a seguir para la elaboración de propuestas de capacitación, a fin de validar los programas y planes de trabajo.

A fin de dar cumplimiento a las disposiciones del artículo 6, el MMGyD lleva adelante acciones específicas de sensibilización y formación para las autoridades de los tres poderes del Estado. Asimismo, brinda capacitaciones a agentes de la Administración Pública Nacional.

- La revisión sistemática de los contenidos de las formaciones.
- El rediseño de las consignas de participación y evaluación de las formaciones.
- El conocimiento acerca de la situación de la transversalización de la perspectiva de género en cada organismo.
- El avance del cumplimiento de la normativa en cada organismo.

Por último, para dar respuesta a la obligación que establece el artículo 7, y en línea con lo establecido en la Resolución 64/2021, se diseñó el documento “Directrices para el Monitoreo” con el fin de facilitar los procesos de recolección y sistematización de la información. El ministerio, como órgano rector, centraliza la información producida por los organismos como resultado de sus acciones de capacitación, para garantizar el acceso público a contenido actualizado acerca del grado de cumplimiento de la ley.

[2] Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/normativa/nacional/resoluci%C3%B3n-64-2021-347667/texto

3- LA LEY MICAELA COMO POLÍTICA PÚBLICA

La Ley Micaela es una política prioritaria y transversal que busca revisar y transformar las prácticas de todas las personas que cumplen funciones en el Estado. Es, además, una pieza clave para la transformación de la cultura patriarcal y de las múltiples desigualdades que ésta genera y que se encuentran en el origen de las violencias por motivos de género.

La problemática que aborda la Ley Micaela –la discriminación y las violencias por motivos de género– es multicausal. En este sentido, la implementación de la ley, en tanto política, trata una de sus causas críticas: la falta de perspectiva de género y diversidad del personal del Estado. Su objetivo es revertir esta realidad a través de acciones concretas como la capacitación a sus agentes y autoridades.

En este sentido, a través de sus acciones e intervenciones las instituciones agregan valor público. Por esa razón, para el monitoreo de la implementación de la Ley Micaela se sigue el modelo de Agregación de Valor Público (JGM, 2020), basado en el modelo de la cadena de agregación de valor público que relaciona **insumos → operaciones → productos → resultados → impactos**. Esto permite analizar la relación entre medios-fines y el proceso de agregación de valor que se pone en juego en la implementación de las políticas públicas.

Modelo de agregación de valor público - Ley Micaela (LM)

Problema Público abordado por LM	La discriminación y violencia por motivos de género
Insumos	Organismos del Estado Nacional: recursos humanos y financieros para la implementación de la política. Diseño de materiales (impresos y audiovisuales) para cursos de capacitación propios. MMGyD como órgano de aplicación de la Ley N° 27.499: materiales de capacitación, orientación y apoyo para el desarrollo del diseño de los programas de capacitación y planes de trabajo de las formaciones específicas para cada organismo.
Acción estatal	Ley Micaela: capacitaciones de agentes y autoridades Organismos del Estado: implementación de sus capacitaciones a sus agentes. MMGyD: Certificación de Programas de formación situados. Cursos de capacitación a agentes y autoridades. Sensibilizaciones a máximas autoridades. Asesoramiento y fortalecimiento a los organismos.
Resultados esperados	Eliminar la discriminación y la violencia por motivos de género en espacios estatales y en las interacciones efectuadas entre agentes y autoridades, y de los organismos con la ciudadanía.
Impactos	Transversalización de la perspectiva de género en todos los espacios estatales y en todas las acciones que éstos llevan adelante, particularmente con respecto a la prevención y eliminación de la discriminación y la violencia por motivos de género.

3. 1. La importancia de monitorear y evaluar la implementación de la Ley Micaela

La Ley Micaela establece la obligación de rendir cuentas a la ciudadanía sobre los resultados de su implementación. Para ello se requiere realizar su seguimiento y evaluación.

¿Para qué sirven las actividades de seguimiento?

"El objetivo de las actividades de **seguimiento** es examinar el avance de una política pública en ejecución, a partir de la comparación entre aquello que fue planificado (la movilización de los recursos e insumos, mediante actividades y operaciones con el fin de generar productos) y su desempeño efectivo, así como también, conocer los resultados alcanzados tanto previstos como imprevistos" (JGM y MMGyD, 2022 p. 55).

El seguimiento Implica un proceso continuo y sistemático de recolección de datos que permite:

- Identificar dificultades, u obstáculos que se presentan durante la implementación de la política pública.
- Desarrollar sugerencias para superar y aplicar las modificaciones o ajustes necesarios a las acciones o actividades que conforman la política pública.

Es decir, sirve para tomar decisiones basadas en evidencia, de manera oportuna, sobre las acciones que se están llevando adelante.

¿Para qué sirve la evaluación?

A su vez, [...] "entendemos a la evaluación de políticas públicas como una actividad programada en la que se realiza una valoración argumentada ya sea sobre el diseño, la implementación o los efectos de una intervención pública (una política, un programa, un plan, proyecto o acción estatal" (Jefatura de Gabinete de Ministros, 2022, p. 14).

Es decir, a través de la evaluación de resultados e impacto, por ejemplo, se puede dar cuenta de los logros que se están teniendo y si se han obtenido otro tipo de efectos o resultados no esperados.

Monitorear y evaluar las políticas públicas permite:

→ Contar con información para definir si se continúa con las acciones tal cual fueron planificadas o decidir si es necesario reorientarlas.

→ Contribuir a la transparencia de la gestión y la rendición de cuentas a la ciudadanía, los medios de comunicación, organismos de la sociedad civil organizada o quienes requieran datos sobre los resultados y efectos obtenidos. Así se fortalece la confianza en la gestión de las políticas públicas.

El monitoreo y evaluación de la Ley Micaela permite, por un lado, dar cuenta del avance de la implementación de las capacitaciones, pero también, lo que no es menos importante, de los efectos de estas capacitaciones en las prácticas laborales de lxs agentes y los cambios que pueden identificarse tanto en las instituciones en sí como en el desarrollo de sus acciones. Aquí cabe recordar que la meta última es lograr que la transversalización de la perspectiva de género y diversidad esté presente en todas las etapas de la política pública: diseño, planificación, implementación, monitoreo y evaluación.

¿Qué es un indicador?

“Los indicadores son un elemento clave en la construcción de evidencia para la toma de decisiones ya que nutren los procesos de monitoreo y evaluación, y permiten analizar el desempeño de una política pública. [...] Un indicador es una variable o factor cuantitativo o cualitativo que proporciona un medio sencillo y fiable para medir logros, reflejar los cambios vinculados con una intervención o ayudar a evaluar los resultados de un organismo de desarrollo” (Aquilino et al, 2019).

Para calcular o definir un indicador se requiere información, la cual debe provenir de fuentes confiables, que puede elaborar el mismo equipo que lleva adelante las formaciones, u otra área del organismo, que genere los instrumentos para recolectar los datos necesarios: la encuesta inicial y de satisfacción, los listados de inscriptxs y de aprobadxs, entre otros.

En síntesis, se advierte la importancia de contar con registros y fuentes de información homologadas, con perspectiva de género, que tengan procedimientos de relevamiento y sistematización claros para poder contar con información, al momento de realizar monitoreos y evaluaciones de las políticas públicas que se implementan en diferentes organismos, principalmente para acciones que se encuentran enmarcadas en una Ley Nacional como ésta, en cuyo cuerpo se establece la necesidad de rendir cuentas a la ciudadanía.

3. 2 ¿Cómo se realiza el monitoreo desde el MMGyD?

Desde el MMGyD se han generado diferentes instrumentos para dar seguimiento a los cursos y acciones que constituyen la política integral de Ley Micaela:

- Solicitud de Informes semestrales y anuales de implementación (Resolución 64/2021. Anexo I).
- Reuniones para acompañar y asistir técnicamente a organismos que presentan dificultades en su implementación.
- Formaciones específicas o asesoramiento para organismos que lo soliciten y que están en proceso de certificación.
- Fortalecimiento de equipos pedagógicos que llevan adelante la Ley Micaela.
- Rondas de intercambio de experiencias en la implementación de la Ley Micaela con el fin de relevar y sistematizar información cualitativa sobre las dificultades y estrategias desarrolladas por los organismos, así como contribuir a la circulación de información valiosa entre quienes están a cargo de las capacitaciones.

El proceso de monitoreo debe ser sostenible y estar institucionalizado.

- Los datos que se releven deben ser de calidad y contar con controles.
- La información que se construya debe tener un uso específico con el fin de revisar el diseño, implementación o recursos de la política, programa o proyecto en cuestión.
- La información debe proveer una mirada de los procesos de diseño, planificación y gestión de las actividades, y sobre los resultados que se están obteniendo para poder dar cuenta del nivel de cumplimiento de los objetivos (Mackay, 2007, citado en Aquino et al, 2019).

En esa dirección, es necesario que cada organismo desarrolle sus instrumentos de monitoreo de manera de dar respuesta a los requerimientos que realiza el MMGyD, así como para realizar los ajustes y modificaciones necesarias a fin de mejorar sus programas de capacitación y planificación de actividades.

4- ENFOQUE DEL MMGYD PARA LA EVALUACIÓN DE LAS CAPACITACIONES EN LEY MICAELA

Toda evaluación tiene que contar con un propósito, que en el marco de la Ley Micaela, es conocer su grado de cumplimiento y si se están logrando los objetivos propuestos. Para ello es necesario que cada organismo del Estado cuente con información oportuna y de calidad de las formaciones en perspectiva de género y violencia por motivos de género. A partir de esta última, se generan indicadores que permiten realizar el proceso de monitoreo y evaluación.

Las dimensiones para el diseño de la estrategia de evaluación son[3]:

- La gestión de la implementación de las capacitaciones
- Los efectos del proceso de capacitación en las personas
- Los efectos de las capacitaciones en las instituciones

4.1. Dimensión de análisis I: gestión de la implementación de las capacitaciones

Esta dimensión evalúa el desarrollo de las formaciones en los distintos organismos desde el punto de vista operativo.

Para ello el MMGyD solicita información –semestral y anualmente–, que permita constatar el avance de la implementación de la Ley Micaela, independientemente de la rotación de personal.

Información general requerida:

1. Dotación total del organismo (independientemente de la modalidad de contratación)

[3] Estos ejes de análisis se desarrollaron en el marco de una consultoría realizada para el MMGyD por Gloria Bonder, María del Carmen Tamargo y Florencia Rodríguez en 2021 para contar con un modelo de evaluación de la ejecución de la Ley Micaela.

- Dotación total de máximas autoridades
- Dotación total de agentes

2. Cantidad de máximas autoridades del organismo, por año, y que a la fecha del informe hayan aprobado la capacitación en Ley Micaela.

3. Dotación total del organismo, por año, independientemente de su jerarquía y modalidad de contratación (excluyendo máximas autoridades), que a la fecha del informe hayan aprobado la capacitación en Ley Micaela en cualquiera de las opciones que proveen certificación.

Las opciones de certificación son:

- Programa de capacitación certificado por el MMGyD
- Capacitaciones gestionadas por el MMGyD
    - → Curso virtual tutorado ABC Ley Micaela para la Administración Pública Nacional
    - → Ley Micaela en Acción destinada a autoridades

- Curso Autoadministrado “Sensibilización en la temática de género y violencia contra las mujeres” implementado desde 2019 hasta mayo de 2020, por acuerdo entre Instituto Nacional de Administración Pública (INAP) y el ex Instituto Nacional de las Mujeres (INAM).

Importante: Esta información es de gran relevancia ya que permite conocer el grado de implementación de la Ley Micaela independientemente de la rotación de personal.

Sugerencia de seguimiento para los organismos:
Realizar un listado de la dotación total de autoridades y agentes del organismo a fin de identificar, para cada caso, si ya cuenta con la certificación en Ley Micaela. Identificar en el mismo archivo en qué año aprobó y a través de qué curso.

Se recomienda actualizar dicho listado semestralmente para identificar las altas e invitar a realizar la formación.

4. Información solo sobre la implementación del programa de capacitación certificado del organismo:

- Cantidad total de agentes que se inscribieron a la capacitación
- Cantidad total de agentes que aprobaron la capacitación
- Cantidad total de agentes que se inscribieron, pero no aprobaron la capacitación

» 4.1 Se requiere desagregar la información por identidad de género:

- Mujer
- Mujer trans
- Travesti
- Transgénero
- Transexual
- Varón
- Varón trans
- No binarie
- Ninguna de las anteriores
- Agentes que prefieren no responder

» 4.2 Se requiere desagregar la información por modalidad de la capacitación:

Modalidades de capacitación:

- Virtual asincrónico
- Virtual sincrónico
- Virtual sincrónico y asincrónico
- Presencial
- Presencial y virtual sincrónico
- Presencial y virtual asincrónico

» 4.3. Cantidad de cursos y/o cohortes implementadas por año.

» 4.4. Equipo docente interno o externo al organismo.

- Interno: docentes o coordinadorxs de las oficinas de género, recursos humanos o capacitación u otras áreas pertenecientes a la dotación del organismo.

- Externos: docentes o coordinadorxs, que no pertenecen al organismo y que son contratadxs específicamente para realizar las tareas de formación y/o implementación.
- Interno y Externo.

Asimismo, se requiere reportar anualmente información cualitativa –utilizando descripciones breves–que refleje las estrategias desarrolladas al interior de cada organismo para llevar adelante las formaciones. Los ejes temáticos serán:

- **Organización de las formaciones a nivel territorial:** estrategias de gestión para la implementación de las capacitación según la distribución de equipos del organismo en el territorio (cuando corresponda).
- **Aspectos vinculados a la convocatoria:** dificultades y estrategias desarrolladas por el organismo.
- **Adaptaciones o herramientas de accesibilidad:** dar cuenta si se realizaron adaptaciones de los materiales o cursos específicos para responder a requerimientos de personas con discapacidad.
- **Conformación de equipo docente/pedagógico:** identificar quiénes son las personas que llevan adelante las formaciones y quién elabora el material y el diseño de las actividades pedagógicas y de las evaluaciones.

4.2 Dimensión de análisis II: efectos del proceso de capacitación en las personas

Esta dimensión busca captar los resultados del proceso formativo en lxs agentes, indagando acerca de su satisfacción con el curso y la utilidad y aplicabilidad de sus contenidos. También tiene en cuanta el grado en que la capacitación habilitó la reflexión sobre creencias y prácticas acerca de la discriminación y las violencias por motivos de género, tanto a nivel personal como institucional, a través de la promoción de cambios en las formas y prácticas que organizan la vida laboral.

Antes y después de cada capacitación, cada organismo debe incluir preguntas dentro de las encuestas que recuperen información específica:

Encuesta inicial	→ Caracterizar a lxs participantes: identidad de género, edad, lugar de residencia, si tiene alguna discapacidad, máximo nivel educativo y pertenencia institucional. → Datos optativos a relevar: » Indagar nivel de conocimientos previos sobre las temáticas abordadas en el curso. » Indagar a través de un conjunto de afirmaciones, ideas y preconceptos acerca de las temáticas a tratar a lo largo del curso.

Nota: Las preguntas o temas a indagar quedan a consideración del organismo ya que por el momento no se facilitará una encuesta homologada para todos los organismos.

Encuesta final de valoración	→ Caracterizar a lxs participantes que aprobaron el curso: identidad de género, edad, si tiene alguna discapacidad, pertenencia institucional, lugar de residencia y máximo nivel educativo.

A continuación se detallan las preguntas que se deben incluir en la encuesta final de valoración y los indicadores que cada una de ellas busca relevar.

Indicadores	Encuesta final de valoración
1. Grado de satisfacción general con la capacitación recibida	**1. ¿Cuál es tu nivel de satisfacción general con el curso?** Muy satisfechx / Satisfechx / Poco satisfechx / Insatisfechx.
2. Satisfacción con la duración de la capacitación	**2. ¿Cómo evaluás la carga horaria del curso en función de los objetivos, contenidos y actividades?** Muy adecuada / Adecuada / Poco adecuada / Inadecuada
3. Satisfacción con lxs docentes a cargo de la capacitación	**3. ¿Cuál es el grado de satisfacción con el acompañamiento en el proceso de aprendizaje por parte de lxs docentes a cargo de la capacitación?** Muy satisfechx / Satisfechx/ Poco satisfechx/ Insatisfechx.

4. Opinión sobre el grado en que los materiales de apoyo resultaron claros y útiles	**4. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente expresión? "Los materiales ofrecidos fueron claros y útiles."** Totalmente de acuerdo / De acuerdo / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
5. Grado de utilidad para la formación personal	**5. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente expresión? "Lo aprendido en el curso me permite revisar mis prácticas, las formas de vincularme y/o reorientar mis acciones".** Totalmente de acuerdo / De acuerdo / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
6. Grado de utilidad para su trabajo	**6. ¿Considerás que es aplicable lo aprendido en este curso a tu espacio laboral o cotidianeidad institucional?** Nada aplicable / Poco aplicable / Aplicable / Ya lo estoy aplicando
7. Valoración de la claridad de los contenidos de la capacitación	**7. ¿Crees que los contenidos del curso fueron favorables a la comprensión de los temas abordados?** Muy favorables / Favorables / Poco favorables / Nada favorables
8. Valoración sobre el aporte de la capacitación a su conocimiento sobre las violencias por motivo de género, desagregado por género	**8. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente expresión? "El paso por el curso me permitió acercarme y/o ampliar mi comprensión acerca de las violencias por motivos de género".** Totalmente de acuerdo / De acuerdo / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo
9. Valoración sobre el aporte de la capacitación a su capacidad para comprender acerca de los estereotipos de género, reconocimiento de la diversidad de experiencias y construcción de identidades de género, desagregado por género	**9. 1. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente expresión? "El paso por el curso me permitió acercarme y/o ampliar mi comprensión acerca de la perspectiva de género".** Totalmente de acuerdo / De acuerdo / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo **9. 2. ¿Qué tan de acuerdo estás con la siguiente expresión? "Mi paso por el curso me permitió acercarme y/o ampliar mi comprensión acerca de la perspectiva de diversidad sexual".** Totalmente de acuerdo / De acuerdo / En desacuerdo / Totalmente en desacuerdo

10. Percepción sobre el grado en que la capacitación aportó herramientas concretas para aplicar el enfoque de género y para el abordaje de las violencias por motivos de género en la tarea cotidiana, desagregado por género	**10. La capacitación: ¿te aportó herramientas concretas para identificar situaciones de violencias por motivos de género en tu espacio laboral?** Muchas / Algunas / Pocas / Ninguna
11. Percepción sobre la existencia de condiciones institucionales favorables a la aplicación del enfoque de género y la no discriminación de mujeres y LGBTI+	**11. ¿En qué nivel considerás que las condiciones institucionales son favorables para la aplicación del enfoque de género y la no discriminación de mujeres y LGBTI+ en tu espacio laboral?** Muy favorables / Favorables / Poco favorables / Nada favorables

Nota: El siguiente conjunto de indicadores fue diseñado para evaluar las percepciones acerca de distintos aspectos de las capacitaciones.

Las estrategias desarrolladas al interior de cada organismo para llevar adelante las formaciones deben reportarse anualmente. Se utilizarán descripciones breves para relevar los siguientes ejes temáticos:

→ **Estrategias pedagógicas:** dinámicas, secuencias pedagógicas, selección y cambios de recursos y materiales didácticos.

→ **Estrategias de evaluación:** tipos de evaluación, cambios realizados en el tipo de evaluación a lo largo del año o desde que se empezó a implementar la formación.

→ **Percepciones y/u opiniones de lxs participantes:** emergentes en los foros o intercambios realizados en los talleres. Por ejemplo, revisión de posicionamientos personales en torno a las temáticas abordadas en el curso. Informes de lxs docentes.

→ **Abordaje de emergentes vinculados a situaciones de violencia y/o discriminación por parte de lxs participantes**, actuales o pasados.

Importante: cada organismo puede incorporar otras preguntas de acuerdo con sus intereses específicos.

4.3. Dimensión de análisis III: efectos de la capacitación en las instituciones

Esta dimensión se refiere a la transferencia de los efectos de la capacitación en las instituciones, si se logra, y en qué medida trasladar el cambio individual a una transformación institucional. En este caso, los indicadores medirán el impacto en las instituciones, es decir en qué medida han incorporado la perspectiva de género y diversidad.

El MMGyD construyó un conjunto de indicadores para dar respuesta a lo establecido por el artículo 7 de la ley. Para abordar esta dimensión, se desarrolló una serie de preguntas orientadoras que indagan sobre los cambios en las prácticas laborales y organizacionales y en el diseño de políticas públicas hacia la ciudadanía.

Posteriormente, el MMGyD será el responsable de recolectar y sistematizar los datos de los organismos. Las respuestas servirán de insumo para la construcción de un conjunto de indicadores, a fin de realizar este tipo de evaluación.

El esquema de evaluación propuesto busca aproximar algunas conclusiones, y no es exhaustivo ni incluye todas las variables posibles. Se trata de una primera experiencia a ser profundizada con el aporte de los organismos que forman parte de estos esfuerzos conjuntos.

Indicadores	Ejemplos de preguntas/temáticas a relevar
1. Cantidad y tipo de acciones para reducir brechas de género implementadas por los organismos después de ser capacitados en Ley Micaela	1. ¿Qué acciones o nuevas acciones, posteriores al inicio de las capacitaciones en Ley Micaela, incorporó y/o implementó el organismo con el fin de reducir las brechas de género? Indicar año de inicio de la implementación de la/las acción/es.
2. Grado de institucionalidad de género en el organismo	2. ¿Cuenta con Unidades Especializadas en Género y Diversidad (UGyD) creadas para la promoción y la protección del derecho a la igualdad y a una vida libre de violencias por motivos de género, y/o para la transversalización del enfoque de género y diversidad?

3. Presupuesto del organismo destinado a actividades etiquetadas como PPG (Presupuesto con Perspectiva de Género)	3. 1. El organismo: ¿cuenta con partidas/actividades que se identifican con la etiqueta PPG? En caso afirmativo, ¿desde cuándo? ¿Cuántas actividades están identificadas con la etiqueta PPG?
	3. 2. Monto asignado en el presupuesto a actividades etiquetadas como PPG y porcentaje que representan sobre el monto del presupuesto total del organismo en el período posterior a la realización de la capacitación en Ley Micaela.
4. Presencia de mujeres y LGBTI+ en puestos de toma de decisiones	4. Cantidad y porcentaje de mujeres y LGBTI+ que ocupan puestos de toma de decisiones en el organismo capacitados en Ley Micaela en el período posterior a la implementación de los cursos, desde Director/a nacional o equivalente hasta puestos superiores. Indicar cantidad y calcular % sobre la dotación total a la fecha de corte del pedido de informe.
5. Disponibilidad de instancias administrativas y/o servicios para radicar denuncias y/o atención a personas en situación de violencias por motivos de género en los organismos públicos de los tres poderes del Estado Nacional	5. Existencia, actualización o puesta en ejecución, con posterioridad a la implementación de las capacitaciones de Ley Micaela, de protocolo de atención integral de situaciones de acoso y/o violencias por motivos de género por parte del organismo.
6. Incidencia de denuncias por acoso y/o violencias por motivos de género realizadas en los organismos capacitados en Ley Micaela.	6. En caso de contar con protocolo, presentar el número de denuncias por acoso y/o violencias por motivos de género realizadas en el organismo después de la realización de los cursos de capacitación en Ley Micaela, por año.

4.4. ¿Por qué se realiza una evaluación de impacto de la formación en Ley Micaela?

La Ley Micaela se inscribe en un conjunto más amplio de políticas y acciones para transversalizar la perspectiva de género y diversidad en el Estado. La realización de una evaluación de impacto busca identificar los efectos de las capacitaciones. Es importante tener en cuenta que este tipo de evaluación es compleja dado que los efectos son multicausales y la ley constituye un aporte, entre el de diversas políticas. Por esto es difícil establecer si los cambios que pueden identificarse en los organismos obedecen a la capacitación en Ley Micaela en particular o a un conjunto de acciones que se están implementado más allá de esta.

Las transformaciones llevan tiempo y requieren múltiples esfuerzos articulados; implican un proceso de cambio tanto a nivel individual como colectivo, de las prácticas cotidianas organizacionales, y de las acciones o políticas que se llevan adelante en los organismos.

Por eso, la evaluación de impacto debe realizarse cumplidos al menos 4 años de la implementación de las capacitaciones, a fin de observar si se han producido los cambios sociales e institucionales esperados.

5. COMENTARIO FINAL

Con los datos recabados de las tres dimensiones desarrolladas a lo largo de las Directrices, por cada organismo y el propio Ministerio, es posible apreciar el grado de avance registrado en cada caso en la implementación de la Ley Micaela. Asimismo, es posible monitorear, identificar los logros alcanzados, y practicar ajustes (si fuese necesario) al proceso de gestión, así como realizar una evaluación de resultados que permita analizar las actividades que se vienen realizando y los desafíos que quedan por delante. Esto, teniendo siempre presente que el propósito último de la Ley Micaela es garantizar espacios laborales libres de discriminación y violencia por motivos de género en el Estado, en dos niveles: en las interacciones de lxs agentes entre sí, y en la de lxs agentes con la ciudadanía.

Por otra parte, a partir de los datos relevados también es posible conocer la percepción y grado de satisfacción con los contenidos y herramientas adquiridas que tienen lxs agentes y autoridades después de completar la capacitación, así como si como consecuencia de esta última se produjeron modificaciones o transformaciones a nivel institucional.

De este modo, la publicación de la sistematización general de la información que lleva a cabo el MMGyD cumple con el artículo 7 de la Ley N° 27.499 y la obligación estatal de rendir cuentas a la ciudadanía acerca de las acciones que lleva adelante en el marco de las políticas públicas que implementa.

6. REFERENCIAS

→ Aquilino, et al (febrero 2019). Guía N° 2: Monitoreo y evaluación, Serie ¿Cómo diseñar metas e indicadores para el monitoreo y evaluación de políticas públicas? Buenos Aires: CIPPEC. Disponible en https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/06/PP-ME-Guia-2.pdf

→ ________ (febrero 2019). Guía N° 5: Cómo construir indicadores, Serie ¿Cómo diseñar metas e indicadores para el monitoreo y evaluación de políticas públicas? Buenos Aires: CIPPEC. Disponible en: https://www.cippec.org/wp-content/uploads/2019/06/PP-ME-Guia-5.pdf

→ Equipo Latinoamericano de Justicia y Género (ELA). (2021). "Guía para la evaluación de las capacitaciones de género. Ley Micaela N° 27.499". Disponible en: https://ela.org.ar/publicaciones-documentos/guia-para-la-evaluacion-de-las-capacitaciones-de-genero-ley-micaela-nro-27-499/

→ Guzmán, V. (2001). La institucionalidad de género en el Estado. Nuevas perspectivas de análisis. En Serie Mujer y Desarrollo 32. Unidad de la Mujer y Desarrollo de la Comisión Económica para América Latina y el Caribe (CEPAL). Disponible en https://repositorio.cepal.org/bitstream/handle/11362/5878/S01030269_es.pdf?sequence=1&isAllowed=y

→ Jefatura de Gabinete de Ministros, Secretaría de Gestión y Empleo Público, Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional. (2020). Guía de planificación y seguimiento de gestión de políticas públicas. Buenos Aires: Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/cfi_guia_de_planificacion_y_seguimiento_de_gestion_de_politicas_publicas.pdf

→ — Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional, Secretaría de Gestión y Empleo Público, Jefatura de Gabinete de Ministros y Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad (2022). Guía de Planificación y Seguimiento de Gestión de Políticas Públicas con Perspectiva de Géneros y Diversidad. Buenos Aires: Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional y Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/2022/09/guia_de_planificacion_y_seguimiento_de_gestion_de_politicas_publicas_con_perspectiva_de_genero_y_diversidad.pdf

→ ________ (2022). Guía para el diseño de evaluación de políticas públicas. Buenos Aires: Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dnfcg_guia_para_el_diseno_de_evaluacion_de_politicas_publicas.pdf

→Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad. (2021). Ley Micaela: formarnos para transformar(nos). Orientaciones para su implementación. Disponible en https://www.argentina.gob.ar/ sites/default/files/2021/12/leymicaela.pdf

→ONU Mujeres. (2014). Guía de evaluación de programas y proyectos con perspectiva de género, derechos humanos e interculturalidad. Disponible en https://lac.unwomen.org/sites/default/files/Field%20Office%20Americas/Documentos/Publicaciones/Gui%CC%81a%20de%20Evaluacio%CC%81n%20de%20Programas%20ONU%20Mujeres%20-%20ESP.pdf

→Sotelo Maciel, A. J. (2016). Políticas públicas, valor público, planificación y presupuesto. En Subsecretaría de Fortalecimiento Institucional, Guía para el diseño de evaluación de políticas públicas. Disponible en: https://www.argentina.gob.ar/sites/default/files/dnfcg_guia_para_el_diseno_de_evaluacion_de_politicas_publicas.pdf

→Tamayo Saéz, M. (1997). "El análisis de las políticas públicas". En R. Bañon y E. Carrillo (comps.). La Nueva Administración Pública, Alianza Editorial. Disponible en https://politicas.typepad.com/files/tamayo_el-analisis.pdf

→Weyrauch, V. (2012). Guía N°4: Definiendo cómo medir los resultados de corto, mediano y largo plazo. Serie ¿Cómo monitorear y evaluarla incidencia en políticas públicas? CIPPEC. Disponible en http://www.vippal.cippec.org/wp-content/uploads/2013/09/guia04_cippec_me.pdf

primero la gente

Ministerio de las Mujeres, Géneros y Diversidad
Argentina